

I Riders nel Diritto del Lavoro Italiano

Dall'art. 47-bis d.lgs. 81/2015 alla giurisprudenza di legittimità — evoluzione dell'inquadramento giuridico

Milano, 10 marzo 2026

Relatore: Loredana Salis





Il Fenomeno del Platform Work

Nell'ultimo decennio le piattaforme digitali — Deliveroo, Glovo, Uber Eats, JustEat, foodora — hanno ridisegnato il lavoro di consegna nelle principali città italiane. Decine di migliaia di riders operano nella **gig economy**, sollevando una questione giuridica centrale: qual è il loro status lavorativo?

Lavoratore subordinato?

Art. 2094 c.c.

Collaboratore etero-organizzato?

Art. 2 d.lgs. 81/2015

Lavoratore autonomo?

Art. 47-bis d.lgs. 81/2015

La Posta in Gioco

La qualificazione del rapporto non è questione accademica: determina l'applicazione di tutele fondamentali.



Retribuzione minima

Diritto a compensi minimi garantiti per legge o contratto collettivo



Ferie e TFR

Diritto alle ferie retribuite e al trattamento di fine rapporto



Malattia e infortunio

Copertura INAIL e trattamento economico in caso di assenza



Tutela dal licenziamento

Protezione contro il recesso ingiustificato dalla piattaforma



Il Contesto Europeo

La sfida strutturale

Il tradizionale schema binario **subordinazione/autonomia** si rivela inadeguato: il "datore di lavoro" è sostituito da un algoritmo che assegna compiti, valuta prestazioni e decide della permanenza del lavoratore sulla piattaforma.

La risposta europea

La **Direttiva (UE) 2024/2831** del 23 ottobre 2024 introduce una **presunzione legale di subordinazione** per i lavoratori su piattaforma, imponendo agli Stati membri l'adeguamento entro il 2026. L'Italia aveva già percorso un autonomo cammino normativo.

Il Vuoto Normativo Ante 2019

Prima della l. 128/2019, nessuna disciplina specifica esisteva per i riders. Le piattaforme li qualificavano come **lavoratori autonomi** o collaboratori occasionali ex art. 2222 c.c., valorizzando la libertà di scegliere se e quando lavorare — escludendoli di fatto da ogni tutela.

Norme potenzialmente applicabili

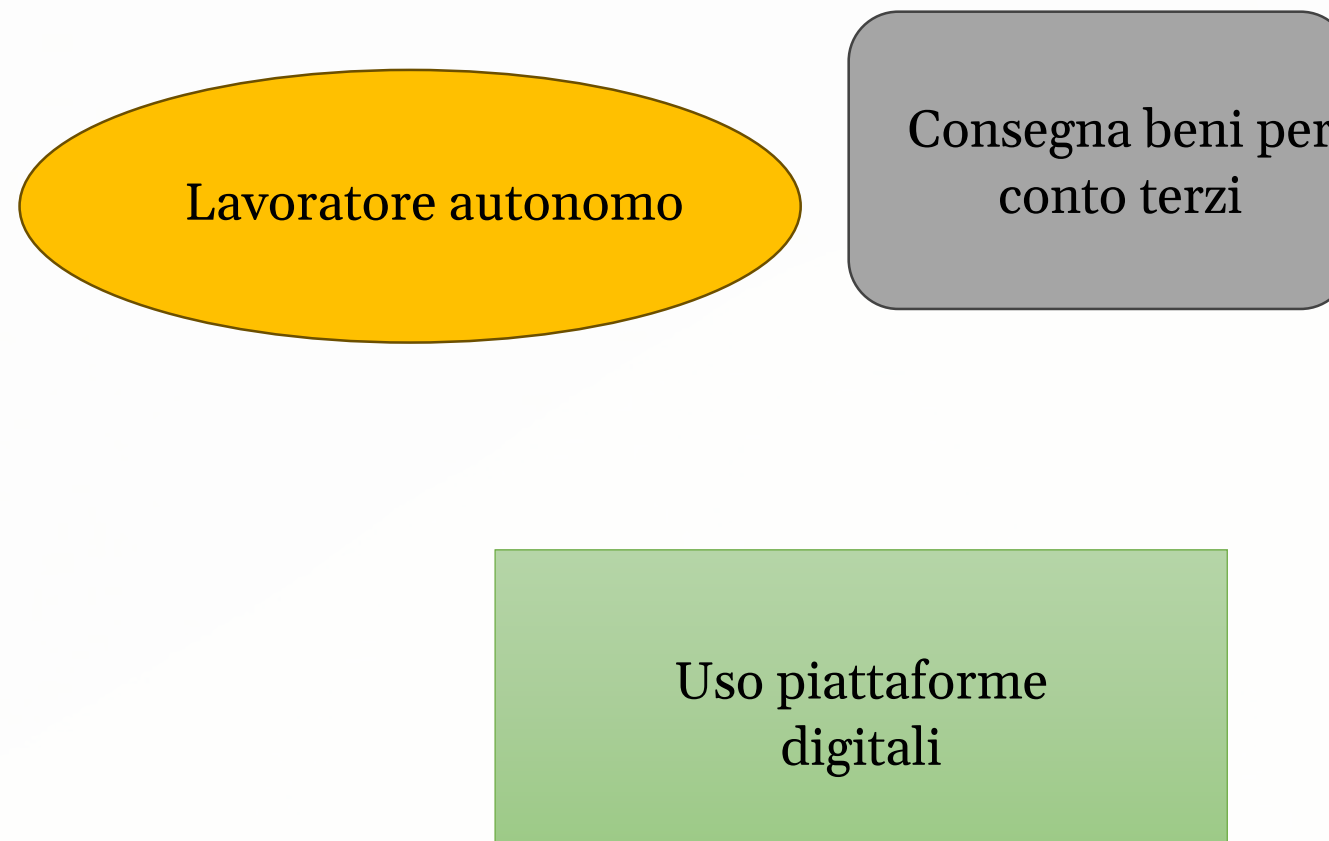
- Art. 2094 c.c. — lavoro subordinato
- Art. 2222 c.c. — lavoro autonomo
- Art. 2 d.lgs. 81/2015 — collaborazioni etero-organizzate

La posizione delle piattaforme

Le piattaforme difendevano la "flexibility" come valore aggiunto, sottendendo una sostanziale esclusione del rider da qualsiasi tutela lavoristica.

Il Capo V-bis: Art. 47-bis d.lgs. 81/2015

La **legge n. 128/2019** ha inserito nel d.lgs. 81/2015 gli artt. 47-bis/47-octies — prima risposta organica del legislatore italiano al lavoro su piattaforma.



La norma si applica ai soli lavoratori *già qualificati* come autonomi: il rider riconoscibile come subordinato o etero-organizzato beneficia di tutele più ampie.

I Diritti Minimi Garantiti dal Capo V-bis

Art. 47-ter — Sicurezza

Norme di sicurezza e salute dei lavoratori subordinati;
copertura INAIL per infortuni e malattie professionali

Art. 47-quater — Retribuzione

Divieto di cottimo puro; compenso minimo orario in assenza
di contrattazione collettiva applicabile

Art. 47-quinquies — Diritti sindacali

Divieto di discriminazione, esercizio dei diritti sindacali,
informativa scritta sulle condizioni del rapporto

Art. 47-octies — Vigilanza

Poteri ispettivi del Ministero del Lavoro e dell'Ispettorato
Nazionale del Lavoro

La Contrattazione Collettiva di Settore



Il ruolo della contrattazione

L'art. 47-quater attribuisce ai CCNL stipulati da organizzazioni comparativamente più rappresentative la facoltà di derogare ai minimi legali.

Il caso AssoDelivery-UGL (2020)

Il contratto fu al centro di vivaci controversie. Il **Tribunale di Bologna (31.12.2020)** dichiarò antisindacale la condotta di Deliveroo per aver applicato tale contratto, ritenendo UGL non sufficientemente rappresentativa.

L'Art. 2 d.lgs. 81/2015 Riformato

La l. 128/2019 ha modificato l'art. 2, comma 1: la disciplina del lavoro subordinato si applica alle collaborazioni **prevalentemente personali, continuative** le cui modalità di esecuzione sono **organizzate dal committente**.

Versione originaria (2015)

Etero-organizzazione riferita a *tempi e luogo* di lavoro

Versione riformata (2019)

Etero-organizzazione riferita alle *modalità di esecuzione* — più ampia, intercetta il controllo algoritmico

Norma di protezione **inderogabile**: non può essere derogata né dall'autonomia privata individuale né da quella collettiva, salvo le ipotesi tassative del comma 2.

La Giurisprudenza di Merito Precorritrice

Trib. Torino, 7 maggio 2018

1

Prima pronuncia italiana: nega la subordinazione ex art. 2094 c.c. per libertà di disponibilità; riconosce in astratto l'etero-organizzazione ma rigetta per insufficienza di prova

2

C. App. Torino, 4 febbraio 2019

Riforma il primo grado: riconosce l'etero-organizzazione ex art. 2 d.lgs. 81/2015 e applica il CCNL Logistica, con diritto a ferie, TFR, contributi e indennità

Trib. Torino, 7 maggio 2018 — Analisi

Il caso

Sei riders di Foodora Italy S.r.l. chiedono il riconoscimento della subordinazione ex art. 2094 c.c.

La decisione

Il giudice Montanari **nega la subordinazione**: la libertà di scegliere se e quando rendersi disponibili esclude l'assoggettamento al potere direttivo.

Il passaggio innovativo

Pur escludendo la subordinazione, il Tribunale apre alla qualificazione come **collaboratori etero-organizzati** ex art. 2 d.lgs. 81/2015 — ma rigetta per mancanza di prova adeguata.

Critica dottrinale

La pronuncia è criticata per l'insufficiente valorizzazione del **controllo algoritmico** esercitato dalla piattaforma.

C. App. Torino, 4 febbraio 2019 — Il Punto di Svolta

La Corte (est. Fierro) riforma il primo grado e riconosce l'**etero-organizzazione** ex art. 2 d.lgs. 81/2015. Elementi determinanti:

- La piattaforma determinava i **turni di lavoro**; il rider iscritto era vincolato a rispettarli, pena sanzioni
- La piattaforma fissava **percorsi, compensi, modalità di consegna** e sistema di valutazione
- Applicazione del **CCNL Logistica**: ferie, TFR, indennità notturne/festive, contributi previdenziali



Cass. n. 1663/2020

Sez. Lav., 24 gennaio 2020 — Pres. Nobile, Est. De Gregorio

Natura dell'art. 2 d.lgs. 81/2015

Non introduce una nuova categoria intermedia né opera una *fictio iuris*: opera sul piano degli **effetti giuridici**, estendendo la disciplina del lavoro subordinato per ragioni di tutela.

L'etero-organizzazione

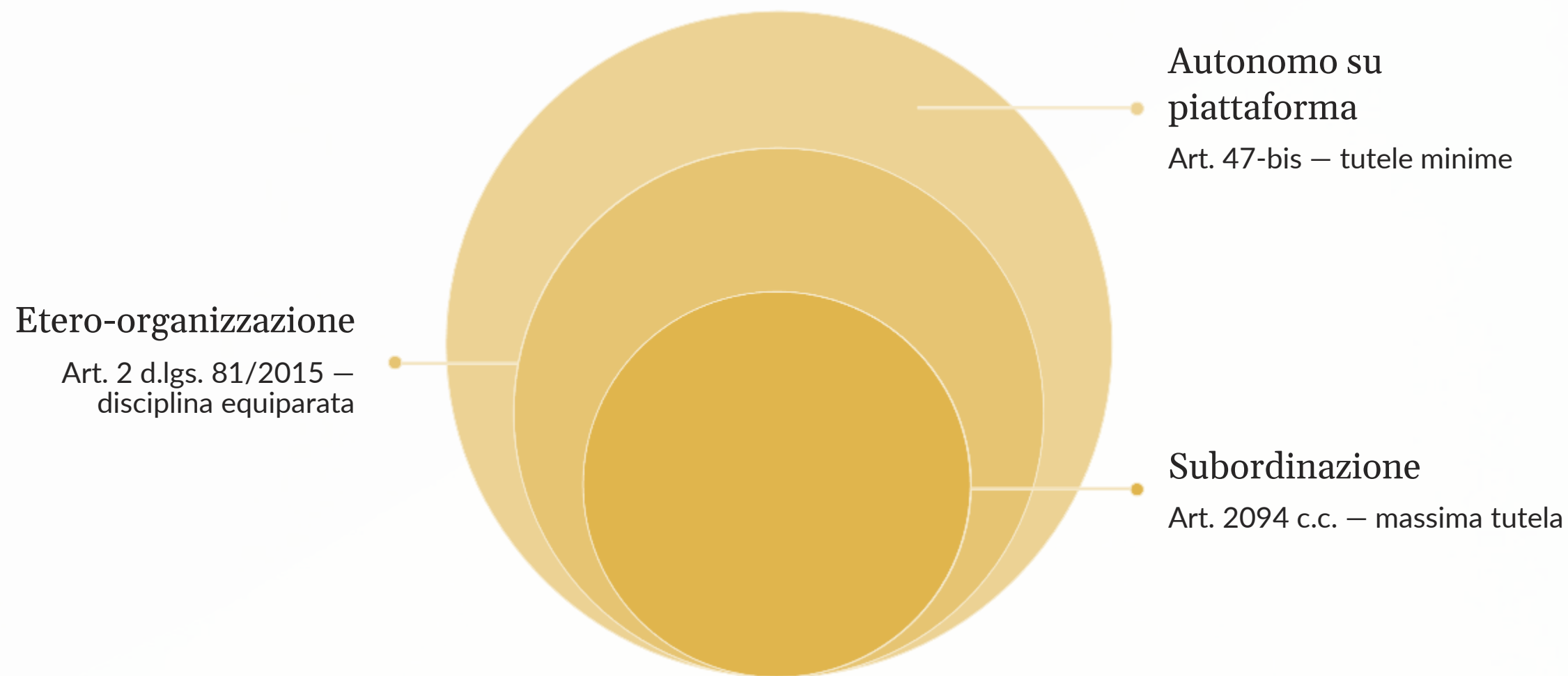
Sussiste quando il committente determina le modalità di esecuzione della prestazione. Ciò che rileva non è la libertà di scegliere se lavorare, ma le modalità *durante* il lavoro.

Il controllo algoritmico

Rating, gestione dei turni, assegnazione automatica delle consegne e penalizzazioni per mancata disponibilità costituiscono **etero-organizzazione** a tutti gli effetti, benché mediata da tecnologia anziché da ordini diretti.

Cass. n. 26774/2021

Sez. Lav., 11 novembre 2021



Cass. n. 26774/2021: la Qualificazione "a Gradini"



La sentenza ribadisce che la **volontarietà della disponibilità** non esclude di per sé la subordinazione o l'etero-organizzazione: rilevano le concrete modalità di esecuzione durante i periodi di attività.

Successivi Orientamenti di Legittimità

Prevalenza della sostanza

Il *nomen iuris* adottato dalle parti non vincola il giudice: la qualificazione deve avvenire sulla base delle **concrete modalità di svolgimento** dell'attività.

Prova algoritmica

I dati algoritmici e le registrazioni della piattaforma sono utilizzabili come **indici di subordinazione o etero-organizzazione**, valorizzando la tracciabilità digitale del controllo.

Prospettive innovative

L'ammissibilità della prova algoritmica apre ricadute potenzialmente decisive su **tutti i settori del platform work**.

CAPITOLO 3 • LA QUALIFICAZIONE

Subordinazione, Etero-Organizzazione o Autonomia?

Il dibattito tocca le questioni più profonde del diritto del lavoro, mettendo in discussione la tenuta stessa della distinzione **subordinazione/autonomia** nell'era della gig economy digitale.



La Fattispecie dell'Art. 2 d.lgs. 81/2015

Il dibattito dottrinale

categoria autonoma che amplia l'area di protezione a situazioni di para-subordinazione qualificata.

presunzione relativa di subordinazione, con inversione dell'onere della prova a favore del lavoratore.

La posizione della Cassazione

L'art. 2 è una **norma di tutela** che estende gli effetti della disciplina del lavoro subordinato a rapporti con dipendenza economica e funzionale assimilabile, pur senza integrare la subordinazione in senso tecnico.

Il Concetto di Etero-Organizzazione

Si distingue dall'**etero-direzione** per intensità inferiore: non richiede ordini specifici e continuativi, ma la definizione delle modalità generali di esecuzione da parte del committente.



Percorsi e tempi

Determinazione algoritmica dei percorsi e dei tempi di consegna



Rating e reputazione

Sistema di valutazione del rider che incide sulla sua operatività



Penalizzazioni

Sanzioni per mancata disponibilità o rifiuto di consegne



Assegnazione automatica

Meccanismi algoritmici di distribuzione delle consegne

Il Test di Subordinazione Applicato ai Riders

Potere direttivo

Assoggettamento nell'esecuzione della prestazione

Orario predeterminato

Obbligo di rispettare turni stabiliti dalla piattaforma

Inserimento funzionale

Integrazione nella struttura organizzativa dell'impresa

Assenza di rischio

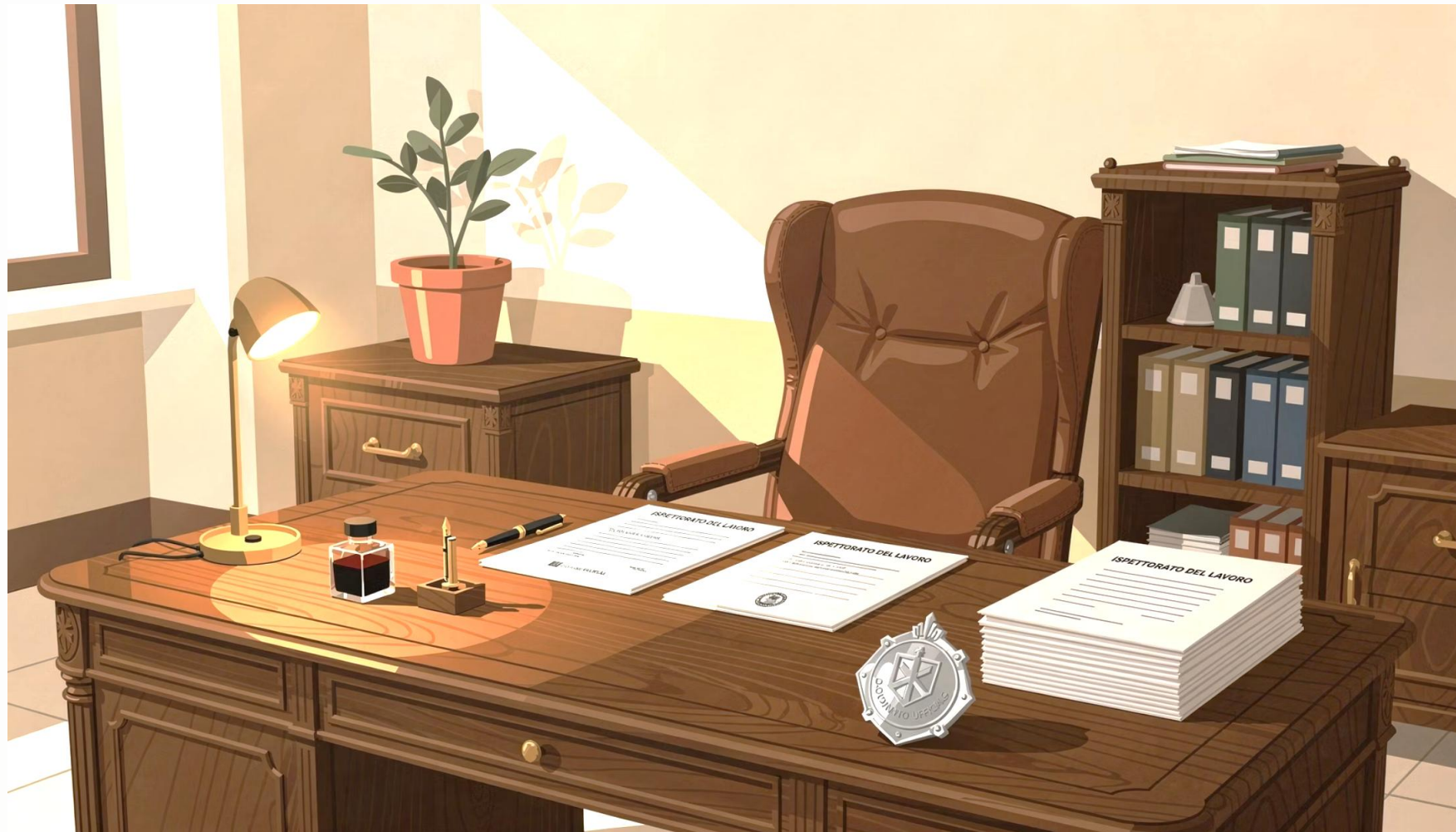
Nessun rischio imprenditoriale in capo al prestatore

Applicazione ai riders

Alcuni indici sono tipicamente presenti (assenza di rischio imprenditoriale, inserimento funzionale), altri più controversi (orario rigido, potere direttivo in senso stretto).

La giurisprudenza ha progressivamente valorizzato il **controllo algoritmico** come equivalente funzionale dell'etero-direzione tradizionale.

Il Regime Sanzionatorio



Sanzioni amministrative

L'art. 47-octies prevede sanzioni pecuniarie per le piattaforme che violino le disposizioni su retribuzione minima, sicurezza e antidiscriminazione. Competenza: **Ispettorato Nazionale del Lavoro**.

Profili penali — Art. 603-bis c.p.

La Procura di Milano (2020) ha indagato Deliveroo, Glovo, Just Eat e Uber Eats per **caporalato**. Il GIP ha nominato un commissario giudiziale con poteri di supervisione sulle quattro società, disponendo misure correttive.

La Normativa sulla Sicurezza sul Lavoro

L'art. 47-ter estende ai riders autonomi le norme di sicurezza e salute previste per i lavoratori subordinati, con copertura **INAIL** contro infortuni sul lavoro e malattie professionali — tutela minima garantita indipendentemente dalla qualificazione del rapporto.



DPI e sicurezza stradale

Dispositivi di protezione individuale a carico della piattaforma



Copertura INAIL

Assicurazione obbligatoria contro infortuni e malattie professionali



Condizioni atmosferiche

Divieto di prestazione in condizioni meteo avverse senza adeguata protezione

CAPITOLO 5 • SVILUPPI RECENTI

Prospettive De Iure Condendo

Il dibattito è lungi dall'essersi concluso.



I Tre Fronti del Cambiamento

1

Recepimento Direttiva UE 2024/2831

Entro il 2026: presunzione legale di subordinazione. Sarà la **piattaforma** a dover dimostrare l'autonomia genuina del rapporto — inversione potenzialmente rivoluzionaria

2

Contrattazione collettiva

Dopo la controversia AssoDelivery-UGL, le principali piattaforme negoziano con CGIL, CISL, UIL. **Just Eat** ha siglato il primo CCNL con inquadramento come lavoratori subordinati

3

Trasparenza algoritmica

Diritto del lavoratore a conoscere i criteri dell'algoritmo. Profilo affrontato da Direttiva UE 2024/2831 e GDPR — intreccio tra diritto del lavoro, privacy e non discriminazione

Conclusioni

Tre tendenze di fondo

- **Legislazione e giurisprudenza coordinate:** la l. 128/2019 e le sentenze Cass. 1663/2020 e 26774/2021 hanno colmato le lacune normative con solidità sistematica
- **Art. 2 come rete di salvataggio:** l'etero-organizzazione coglie la specificità del controllo algoritmico, dove il "superiore" è un sistema informatico
- **Limiti strutturali del binomio:** subordinazione/autonomia è inadeguato alla gig economy; la risposta è l'ampliamento dell'area di protezione

La sfida per il legislatore

In sede di recepimento della Direttiva (UE) 2024/2831, costruire un sistema **coerente e sistematicamente ordinato** che garantisca tutele adeguate senza obblighi sproporzionati.

La vicenda dei riders è il **laboratorio** in cui si misura la tenuta del diritto del lavoro nell'era digitale — le soluzioni elaborate influenzeranno l'intero sistema giuslavoristico nei decenni a venire.

Grazie!